

Die wichtigsten Fakten zur im Nationalrat am 5. Juli 2018 beschlossenen Modernisierung der Arbeitszeitgesetze



Auf einen Blick:

- Anhebung der gesetzlichen täglichen und wöchentlichen Arbeitszeithöchstgrenze auf 12 bzw. 60 Stunden
- 8-Stunden-Tag und 40-Stunden-Woche bleiben erhalten
- Kein genereller 12-Stunden-Tag, keine generelle 60-Stunden-Woche
- Mit Überstunden darf im Durchschnitt maximal 48 Stunden innerhalb von grundsätzlich 17 Wochen gearbeitet werden
- Gleitzeitregime bleibt erhalten, bei angeordneten Überstunden mit Zuschlag; bei Übertragung von Guthaben in nächste Periode wie bisher keine Zuschläge
- Ablehnungsrecht und ein besonderes Abgeltungswahlrecht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab der geleisteten 11. bzw. 51. Stunde (Freiwilligkeit)

21 Fakten und Fragen über die neue Regelung:

1. Gesetzlicher 8-Stunden-Tag und gesetzliche 40-Stunden-Woche bleiben erhalten

- Die gesetzliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden pro Tag sowie 40 Stunden pro Woche nach § 3 Abs. 1 AZG bleiben wie bisher erhalten.
- Erweitert wird die mögliche Höchstarbeitszeit von 10 auf 12 Stunden pro Tag bzw. von 50 auf 60 Stunden pro Woche.

2. Genereller 12-Stunden-Tag bzw. generelle 60-Stunden-Woche bleiben ein Märchen

- An der Definition der Überstunde nach § 6 AZG ändert sich nichts.
- Überstunden sind wie bisher mit gesetzlichen Zuschlägen von 50 Prozent oder bei entsprechender Regelung (etwa im Kollektivvertrag) von 100 Prozent abzugelten, und zwar entweder in Geld oder durch Zeitausgleich. Auch bei der Gleitzeit fallen künftig unverändert wie bisher Überstunden an, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit nicht selbst einteilen können und auf Anweisung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers an einem Tag mehr als 8 Stunden gearbeitet werden. Das heißt, was heute schon für die 9. und 10. Stunde gilt, gilt künftig erweitert bis zur 12. Stunde.

3. Kein Lohnraub – kein Überstundenklau

- An der Definition der Überstunde nach § 6 AZG ändert sich nichts.
- Überstunden sind wie bisher mit gesetzlichen Zuschlägen von 50 Prozent oder bei entsprechender Regelung (etwa im Kollektivvertrag) von 100 Prozent abzugelten, und zwar entweder in Geld oder durch Zeitausgleich. An der Definition der Überstunde nach § 6 AZG ändert sich nichts.
- Auch bei der Gleitzeit fallen künftig unverändert wie bisher Überstunden an, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit nicht selbst einteilen können und auf Anweisung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers an einem Tag mehr als 8 Stunden gearbeitet werden. Das heißt, was heute schon für die 9. und 10. Stunde gilt, gilt künftig erweitert bis zur 12. Stunde.

4. Ablehnung von Überstunden

- In den Betrieben besteht in aller Regel ein gutes, konstruktives und partnerschaftliches Zusammenwirken zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, sodass gemeinsame Lösungen zu modernen Arbeitszeitmodellen gefunden werden.
- Schon bisher dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Überstundenarbeit (9 bzw. 10. Stunde) nur dann herangezogen werden, wenn diese zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers (z.B. Kinderbetreuung, familiäre Pflichten) der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen (§ 6 Abs. 2 AZG). Diese Regelung bleibt bestehen!
- Im Hinblick auf die neuen Höchstgrenzen (11. und 12. Stunde) regelt der Gesetzesbeschluss zusätzlich: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können künftig Überstunden ohne Angabe von Gründen ablehnen, wenn durch diese Überstunden die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen wegen einer solchen Ablehnung nicht benachteiligt werden, insbesondere nicht hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung (§ 7 Abs. 6 AZG neu). D.h. wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer wegen Ablehnung von Überstunden nach § 7 Abs 6 AZG neu benachteiligt bzw. das Arbeitsverhältnis deshalb von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber beendet, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer dies gerichtlich geltend machen, insbesondere eine Beendigung wegen verpönten Motiv anfechten (§ 105 ArbVG).

5. Wahlrecht in Geld oder durch Zeitausgleich für die Abgeltung von Überstunden, die die Tagesarbeitszeit von zehn Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschreiten

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird künftig ein Wahlrecht eingeräumt, ob die Abgeltung von Überstunden über einer Tagesarbeitszeit von 10 Stunden und einer Wochenarbeitszeit von 50 Stunden in Geld oder durch Zeitausgleich erfolgt. Dieses Wahlrecht ist möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraums auszuüben (§ 10 Abs 4 AZG).

6. Keine Änderung des Überstundenregimes bei Gleitzeit

- Bei Gleitzeit fallen auch künftig unverändert wie bisher Überstunden an, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit nicht selbst einteilen können und auf Anweisung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers an einem Tag mehr als 8 Stunden gearbeitet werden, d.h. das was heute schon für die 9. und 10. Stunden gilt, gilt künftig erweitert bis zur 12. Stunde. Dies wurde im Rahmen des Abänderungsantrags explizit auch im Gesetz in § 4b Abs 5 AZG klargestellt.
- Soweit eine Übertragung von Gutstunden in die nächste Gleitzeitperiode vorgesehen ist, fallen keine Zuschläge an. Nicht übertragbare Gleitstunden werden am Ende der Gleitzeitperiode wie bisher mit Zuschlag (Zeit oder Geld je nach Vereinbarung) vergütet.

7. Mehr Spielraum für Gleitzeitvereinbarungen

- Gleitende Arbeitszeit kann wie bisher durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung geregelt werden. Bei Gleitzeit können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens frei gestalten, d.h. ihre Normalarbeitszeit flexibel verteilen.
- Diese Gestaltungsmöglichkeit soll künftig auf bis zu 12 Stunden pro Tag erweitert werden, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch im Zusammenhang mit einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist. Dadurch wird die Möglichkeit der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer erweitert, sich durch die flexible Gestaltung ein Zeitguthaben



oder auch ein Zeitminus aufzubauen, und je nach Vereinbarung die Schaffung längerer Freizeitblöcke oder auch einer 4-Tage-Woche erleichtert.

- Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben gemäß § 32c Abs 10 AZG aufrecht.
- Zudem erfolgte eine Klarstellung im Gesetz dahingehend (§ 4b Abs 5 AZG), dass bei Gleitzeit auch künftig unverändert wie bisher Überstunden anfallen, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit nicht selbst einteilen können und auf Anweisung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers an einem Tag mehr als 8 Stunden gearbeitet wird, d.h. das was heute schon für die 9. und 10. Stunden gilt, gilt künftig erweitert bis zur 12. Stunde.
- Soweit eine Übertragung von Gutstunden in die nächste Gleitzeitperiode vorgesehen ist, fallen keine Zuschläge an. Nicht übertragbare Gleitstunden werden am Ende der Gleitzeitperiode wie bisher mit Zuschlag (Zeit oder Geld je nach Vereinbarung) vergütet.



8. Klarstellung zur mehrmaligen kollektivvertraglichen Übertragungsmöglichkeit von Zeitguthaben und Zeitschulden

- Es bleibt weiterhin den Kollektivvertragsparteien überlassen, Regelungen zu Durchrechnungszeiträumen zu treffen. Die Novelle greift nicht in die bestehenden Kollektivverträge ein, sondern stellt nur klar, dass der Kollektivvertrag im Rahmen von flexiblen Arbeitszeitmodellen eine mehrmalige Übertragung von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächsten Durchrechnungszeiträume zulassen kann.

9. Erweiterung des Ausnahmekatalogs der Arbeitszeitgesetze – Ausnahme: leitende Angestellte und sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis

- Im Gesetzesbeschluss werden betreffend Ausnahmen für leitende Angestellte und sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis die Vorgaben der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie 1:1 übernommen und umgesetzt. Es handelt sich wie bisher um Führungskräfte, die maßgeblichen Einfluss auf den Betrieb haben. Die Ausnahme ist bereits heute richtlinienkonform auszulegen, die Anpassung des Gesetzeswortlauts soll die richtlinienkonforme Auslegung nun explizit absichern und dadurch zur Rechtssicherheit beitragen.

10. Betriebliche Mitbestimmung weiter gesichert

- Der innerbetrieblichen Sozialpartnerschaft kommt auch künftig eine zentrale Rolle zu.
- Laut § 97 Abs. 1 Z. 2 ArbVG sind Beginn und Ende der Arbeitszeit durch eine Betriebsvereinbarung festzulegen. An diesem Umstand ändert sich durch die Neuordnung der Überstundenregelungen (§ 7 AZG) nichts.
- Auch weiterhin werden im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zu § 4b AZG bei Gleitzeit oder bei Schichtarbeit die näheren Modalitäten des 12-Stunden-Tages festzulegen sein. Es ist zu hoffen, dass die Gewerkschaft sich hier entlang der Tatsachen bewegt und nicht Unruhe auf Betriebsebene erzeugt.

11. Betriebliche Ausnahme von der Wochenend- und Feiertagsruhe bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf

- Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe waren bisher, neben einzelnen gesetzlichen Regelungen, aufgrund von Verordnungen, Kollektivverträgen oder Bescheiden bereits möglich, hatten aber eine relativ lange Vorlaufzeit. Maßgeblich für die Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe sind stets wirtschaftliche Gründe und der drohende Verlust von Arbeitsplätzen, insbesondere Standortnachteile gegenüber Staaten, in denen eine Wochenend- und Feiertagsarbeit möglich ist bzw. wirtschaftliche Nachteile in Branchen, in denen zahlreiche kurzfristig zu erledigende Aufträge eingehen und die rechtzeitige Erfüllung Voraussetzung für Folgeaufträge ist.
- Um es Betrieben zu ermöglichen, noch flexibler als bisher auf einen vorübergehend auftretenden besonderen



Arbeitsbedarf reagieren zu können, werden künftig auch Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe durch Betriebsvereinbarung zugelassen.

- Um es auch Betrieben ohne Betriebsrat zu ermöglichen, solche Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe in Anspruch zu nehmen, soll Wochenend- und Feiertagsarbeit in diesen Fällen schriftlich mit den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vereinbart werden können. Um den betroffenen Beschäftigten einen Schutz zu ermöglichen, wird ihnen im Gegenzug sowohl ein Ablehnungsrecht ohne Angabe von Gründen als auch ein umfassendes Benachteiligungsverbot und ein Beendigungsschutz eingeräumt.
- Schrankenlose Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe sollen auch künftig verhindert werden. Daher wird die Ausnahme auf vier Wochenenden oder Feiertage pro Jahr und pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer beschränkt. Zudem darf diese Ausnahme nicht an vier aufeinander folgenden Wochenenden erfolgen.

12. Bestehende Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen bleiben aufrecht

- Gemäß § 32c Abs 10 AZG bleiben bestehende Gleitzeitvereinbarungen aufrecht und werden Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen, durch die Änderungen der beschlossenen Gesetzesnovelle nicht berührt.

13. All-In-Verträge

- Bei All-In-Verträgen gilt wie bisher, dass für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber die Lohnabrechnung einfacher ist und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Vorteil besteht, dass sie genau wissen, wie viel sie verdienen und auch dann eine überkollektivvertragliche Entlohnung erhalten, wenn sie wenige oder gar keine Überstunden leisten.
- Die Reform ändert nichts an der Verpflichtung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, eine Deckungsprüfung wie gewohnt durchzuführen: Wenn die geleisteten Überstunden mit der kollektivvertraglichen Überzahlung nicht abgegolten sind, muss eine Nachzahlung an die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer erfolgen.

14. Inkrafttreten der gesetzlichen Neuerungen

- Am 1. September 2018 tritt die Gesetzesnovelle in Kraft.

15. Gesundheitsaspekte und Arbeitszeithöchstgrenzen in anderen Ländern

- Sicherheits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist ein hohes Gut. Gesundheit ist zweifellos von vielfältigsten Faktoren abhängig.
- Der internationale Vergleich zeigt, dass sich eine Reihe von europäischen Ländern bei der täglichen Höchstarbeitszeitgrenze an der EU-Arbeitszeitrichtlinie orientiert und grundsätzlich tägliche Arbeitszeiten von bis zu 12 oder 13 Stunden zulässt, so etwa Schweden, Norwegen, Dänemark, das Vereinigte Königreich, Irland, Slowakei oder Italien.
- Festzuhalten ist in diesem Kontext, dass Länder wie Schweden, Malta oder Irland, die eine tägliche Arbeitszeit von bis zu 13 Stunden zulassen, den internationalen Vergleich hinsichtlich gesunder Lebensjahre anführen. Hingegen haben die Österreicherinnen und Österreicher mit niedrigeren Tageshöchstarbeitszeiten eine Gesundheitserwartung, die unter dem EU-Schnitt (!) liegt.

16. Im öffentlichen Bereich sind bereits bisher schon bis zu 13-Stunden pro Tag möglich.

- Für Angehörige von Gesundheitsberufen in Kranken-, Pflegeanstalten und ähnlichen Einrichtungen galt bisher schon eine Tagesarbeitszeit von bis zu 13 Stunden. Dies galt ebenso für Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowie an Universitäten.

17. Reform im Interesse von Betrieben UND Beschäftigten

- Die österreichischen Arbeitszeitgesetze waren bisher vielfach nicht praxisgerecht, eine Modernisierung wurde seit Jahren diskutiert, war notwendig und liegt im Interesse von Betrieben und Beschäftigten.

18. Warum wurde das Thema nicht von den Sozialpartnern verhandelt?

- Seit beinahe 15 Jahren wurde das Thema Flexibilisierung auf verschiedenen Ebenen diskutiert und verhandelt. Die Sozialpartner haben nach jahrelangen Verhandlungen aber kein Ergebnis erzielt – obwohl im Juni 2017 (im Gegenzug zur vereinbarten Erhöhung des Mindestlohns) bereits ein de facto ausverhandeltes Papier vorgelegen ist, das von einzelnen Arbeitnehmerorganisationen in letzter Sekunde blockiert wurde.
- Bereits die vorherige SPÖ-geführte Regierung hatte angekündigt, bei einer Nicht-Einigung das Thema selbst in die Hand zu nehmen. Jetzt hat die Regierung gehandelt.

19. Darf die Politik entscheiden, wenn die Sozialpartner keine Lösung erzielen können?

- Die Vergangenheit zeigt: ja. Die Arbeitnehmervertreter hatten kein Problem, dass sich die Politik über die Sozialpartnerschaft hinwegsetzt und damit in bestehende Kollektivverträge eingreift – etwa bei der erfolgten partiellen Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten im Herbst 2017. Und das über die Kollektivverträge hinweg!
- Übrigens: die momentan angedrohten Kampfmaßnahmen im Herbst 2018 würden sehr teuer kommen. Ein Streiktag kostet laut Berechnungen des WIFO in Summe eine Milliarde Euro.¹

20. Flexible Arbeitszeiten gibt es bereits. Wofür die Veränderung?

- Nur unter erschwerten Bedingungen und mit viel Bürokratie. Mit flexiblen Arbeitszeiten kann auf die betrieblichen Notwendigkeiten und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schneller und unbürokratischer reagiert werden. Der neue Rahmen schafft eine faire rechtskonforme Lösung für die in vielen Unternehmen gelebte Realität.

21. Sind die Menschen offen für mehr Flexibilität?

- Eine aktuelle Market-Umfrage im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich bestätigt: Obwohl viele Ängste vor dem sogenannten 12-Stunden-Tag geschürt werden, fürchten sich Österreichs Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keineswegs vor einer Flexibilisierung der Arbeitszeit, sondern ganz im Gegenteil: 76 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind davon überzeugt, dass heute mehr Flexibilität notwendig ist als früher. Und 73 Prozent sagen, dass sie flexibel und bereit sind, phasenweise länger zu arbeiten. Befragt wurden 1.200 Personen im April dieses Jahres in Form von telefonischen Interviews.

1 | Die Kosten eines Streiktags aller Beschäftigten in der Industrie, Bau und bei den privaten Dienstleistungen würden pro Tag einen Entfall an Wertschöpfung knapp 1 Mrd. Euro betragen. (WIFO/Marcus Scheiblecker (2018): Der Beitrag der österreichischen Sozialpartnerschaft zum sozialen Frieden im Arbeitsbereich.)

